

Kastner, Monika; Penz, Isabella

Betriebe und Basisbildung: eine Gewinn bringende Partnerschaft?

Magazin erwachsenenbildung.at (2007) 1, 15 S.



Quellenangabe/ Reference:

Kastner, Monika; Penz, Isabella: Betriebe und Basisbildung: eine Gewinn bringende Partnerschaft? - In: *Magazin erwachsenenbildung.at* (2007) 1, 15 S. - URN: urn:nbn:de:0111-opus-75660 - DOI: 10.25656/01:7566

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-75660>

<https://doi.org/10.25656/01:7566>

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb



Magazin
erwachsenenbildung.at

<http://www.erwachsenenbildung.at>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe Nr. 1, 2007

Basisbildung - Herausforderungen für den Zweiten Bildungsweg

Monika Kastner, Isabella Penz

Betriebe und Basisbildung: eine Gewinn bringende Partnerschaft?

Betriebe und Basisbildung: eine Gewinn bringende Partnerschaft?

von Monika Kastner, Uni Klagenfurt und Isabella Penz, VHS Kärnten

Monika Kastner/Isabella Penz (2007): Betriebe und Basisbildung: eine Gewinn bringende Partnerschaft? In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs, Ausgabe 1. Online im Internet:

<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/meb07-1.pdf> ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien. 32.683 Zeichen. Veröffentlicht Juni 2007.

Schlagworte: Basisbildung, Grundbildung, Literalisierung, Erwachsenenbildung, betriebliche Weiterbildung, Bildungsbenachteiligung, bildungsferne Personen

Abstract

Basisbildung schafft die Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe, und zwar nicht nur in Hinblick auf die (erfolgreiche) Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, sondern auch im Sinne einer Bildung, die Menschen stärkt, fördert und Perspektiven eröffnen kann. Anhand eines Praxisbeispiels: des Lehrgangs „Bildung wieder entdecken“ werden Erfahrungen mit der Entwicklung und Umsetzung eines betrieblichen Basisbildungsangebotes für Arbeiterinnen mit Basisbildungsbedarf reflektiert.

Berichtet wird über Fragen der Kooperation mit den Betrieben, über Fragen der Gewinnung von Teilnehmerinnen sowie Fragen der Planung und Durchführung (Inhalte, Trainerinnen). Ergebnisse aus der begleitenden Evaluation geben Einblicke in die Lernprozesse und Lernerfolge der Teilnehmerinnen. Danach wird der Frage nachgegangen, ob und wie Betriebe Verantwortung für die Basisbildung ihrer MitarbeiterInnen übernehmen können und sollen: Überlegungen hinsichtlich des individuellen und betrieblichen Nutzens werden in den Kontext bildungspolitischer Überlegungen gestellt und es werden Perspektiven für betriebliche Basisbildungsangebote skizziert.

Betriebe und Basisbildung: eine Gewinn bringende Partnerschaft?

von Monika Kastner, Uni Klagenfurt und Isabella Penz, VHS Kärnten

„Bildung wieder entdecken“ – Basisbildung im betrieblichen Kontext

Der Verein „Die Kärntner Volkshochschulen“ ist Partner in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „In.Bewegung – Netzwerk Basisbildung und Alphabetisierung in Österreich“¹. Das Teilprojekt „Bildung wieder entdecken“ des Vereins „Die Kärntner Volkshochschulen“ konzentriert sich auf die Entwicklung und Erprobung eines Basisbildungsangebotes im betrieblichen Kontext. Der Lehrgang „Bildung wieder entdecken“ richtet sich an Arbeiterinnen mit Basisbildungsbedarf und möchte eine individuell abgestimmte, d.h. teilnehmerinnenorientierte Verbesserung der Kenntnisse in den Bereichen Lesen, Schreiben und Rechnen ermöglichen sowie PC-Anwenderinnenkenntnisse vermitteln und darüber hinaus inhaltliche Angebote zur Entwicklung der sozialen und personalen Kompetenzen offerieren. Das Rahmencurriculum trägt somit einem breit angelegten Verständnis von Basisbildung Rechnung.

Basisbildung im Betrieb – warum?

In vielen Industriebetrieben sind in der Produktion ungelernte und angelernte Arbeiterinnen, die seit der Schulzeit nie bzw. kaum an Weiterbildungen teilgenommen haben, beschäftigt. Viele dieser gering qualifizierten Frauen haben Schwierigkeiten mit den Grundkulturtechniken und weisen daher einen gewissen Basisbildungsbedarf auf.

Mittlerweile zählen zu den Grundkulturtechniken jedoch nicht nur Lesen, Schreiben und Rechnen – die Kompetenz, mit dem Computer umgehen zu können, ist besonders in der Arbeitswelt essenziell geworden. Nur durch die Verbesserung dieser vier Grundkulturtechniken können Bildungsbarrieren und Benachteiligungen abgebaut und kann die Ausgrenzung der Betroffenen verhindert werden.

¹ Die Entwicklungspartnerschaft „In.Bewegung“ wird im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur gefördert.

Durch den Besuch des Lehrganges „Bildung wieder entdecken“ soll die Zielgruppe gestärkt werden. Die Stärkung des Selbsthilfepotenzials wird dabei besonders durch die Förderung der Problemlösungskompetenz gleichwie durch die Förderung des eigenständigen Lernens und der Weiterbildungsbereitschaft der Teilnehmerinnen angestrebt: Durch die Teilnahme sollen für die Teilnehmerinnen neue Zugänge zum lebensbegleitenden Lernen geschaffen werden, d.h. das Interesse für Bildung soll geweckt werden – deshalb auch der programmatische Titel „Bildung wieder entdecken“.

Basisbildung im Betrieb – wie?

Die Innovation des Basisbildungsprojektes „Bildung wieder entdecken“ besteht darin, dass das Weiterbildungsangebot in Kooperation mit den Betrieben umgesetzt wird.

Hierfür wurden im vorliegenden Praxisbericht zwei Kärntner Produktionsbetriebe mit einem hohen Anteil an ungelernten und angelernten Arbeiterinnen ausgewählt: Während der Projektlaufzeit hat ein Kooperationsbetrieb seine Produktion eingestellt. Von der Projektleiterin konnte ein neuer Produktionsbetrieb als Kooperationspartner gewonnen werden. Insgesamt gab es also drei Partnerbetriebe: Betrieb A, ein Schuhhersteller, der die Produktion in Österreich eingestellt und in Ostländer verlagert hat, hatte im Feldkirchener Werk 220 Personen beschäftigt. Betrieb B, ein Schuhhersteller in Spittal/Drau, baute seinen Personalstand in zwei Kündigungswellen in den Jahren 2005 und 2006 von ca. 400 auf ca. 170 MitarbeiterInnen ab. Betrieb C hat seit 14 Jahren den Hauptsitz in Feldkirchen, entwickelt, produziert und vertreibt Tonerkartuschen, Tintenpatronen und Farbbänder und beschäftigt 190 MitarbeiterInnen.

In einem ersten Schritt wurden mit den beiden Betrieben Verhandlungen bezüglich einer möglichen Kooperation aufgenommen: Die ersten Kontakte liefen über die Betriebsrätin und den Betriebsrat, die bei den Verhandlungen mit der jeweiligen Geschäftsführung als VermittlerIn und „FürsprecherIn“ der betrieblichen Basisbildungsangebote fungierten.

In einer Vorerhebungsphase wurde parallel dazu die Machbarkeit des Vorhabens geprüft: In beiden Betrieben wurden dazu insgesamt acht AkteurInnen (Mitglieder des Betriebsrats, der Personalabteilung, der Geschäftsführung) befragt. Es konnte festgestellt werden, dass der Bedarf der Zielgruppe an einem Basisbildungsangebot durchaus vorhanden war. Die befragten AkteurInnen sahen in einem solchen Angebot sowohl einen individuellen Nutzen für die Teilnehmerinnen als auch einen „betrieblichen Nutzen“ (vgl. Fiegele 2007, S. 88-91).

Diese Feststellungen waren natürlich nicht überraschend, dienten aber der erforderlichen Sensibilisierung der befragten Personen für die Zielgruppe und somit der (vorbereitenden) Legitimierung eines solchen Weiterbildungsangebotes. Basierend auf den Befragungen sowie mittels Analyse bestehender und erprobter guter Praxismodelle (vgl. Fiegele 2007, S. 93-98) wurden drei Checklisten für die Vorbereitung der Umsetzung von „Bildung wieder entdecken“ erarbeitet: Sensibilisierungsvoraussetzungen sowie räumliche und organisatorische Voraussetzungen (vgl. Fiegele 2007, S. 101-102).

Mit den Partnerbetrieben konnte die Vereinbarung getroffen werden, dass das Bildungsprojekt direkt in den Betrieben und zu einem Drittel in der bezahlten Arbeitszeit der Frauen stattfinden sollte. Die Betriebe richteten am Betriebsgelände einen Kursraum mit Computer-Arbeitsplätzen für die Teilnehmerinnen ein. Dass das Weiterbildungsangebot teilweise in der Arbeitszeit der Frauen und insbesondere direkt am Betriebsgelände stattfinden konnte, hat wesentlich zum Erfolg von „Bildung wieder entdecken“ beigetragen.

Nach erfolgreicher Initiierung der Kooperationen folgte der zweite wesentliche Schritt: Die potenziellen Teilnehmerinnen mussten auf das Lehrgangsangebot aufmerksam gemacht bzw. für die Teilnahme gewonnen werden. Für diese Akquisition der Teilnehmerinnen mussten zunächst innerbetriebliche Vernetzungen aufgebaut werden. Die Betriebsrätin und der Betriebsrat spielten dabei eine entscheidende Rolle. Sie übernahmen im Wesentlichen die Bewerbung des Angebotes innerhalb der Betriebe, denn es wurde vereinbart, dass die Geschäftsführung in die Teilnehmerinnengewinnung nicht eingebunden werden sollte, sondern diese ausschließlich den Vertrauenspersonen (der Betriebsrätin und dem Betriebsrat bzw. in einer Firma, in der kein gewählter Betriebsrat existierte, einer Person der Personalabteilung) obliege.

Bei der Gewinnung der Lehrgangsteilnehmerinnen war ein sehr sensibler und vertraulicher Umgang notwendig, da die Hemmschwellen sehr groß waren: Von Anfang an wurde den Betroffenen versichert, dass alle Gespräche und später der Verlauf des Lehrganges vertraulich behandelt werden und die Geschäftsführung über keine persönlichen Details der Teilnehmerinnen informiert wird. Nichtsdestotrotz hatten das Betriebsklima (Stellenwert der MitarbeiterInnen) und die Einstellung der Geschäftsführung zum Anliegen „Grundbildung“ einen nicht unerheblichen Einfluss auf den Ablauf der Lehrgänge: Merklicher Druck auf die Arbeiterinnen und wenig Engagement der Geschäftsführung führten insbesondere zu Beginn des Lehrganges bei einer Lehrgangsgruppe zu Spannungen, die teilweise die Lernprozesse behinderten. Im Gegensatz dazu war in den anderen Lehrgangsgruppen durch das vorhandene Commitment der Geschäftsführung die Stimmung gut, weil spannungsfrei.

Der Lehrgang „Bildung wieder entdecken“

Rahmenbedingungen und Umsetzung

Während der Projektlaufzeit wurden insgesamt vier Lehrgänge durchgeführt. Die Laufzeit eines Lehrganges betrug rund 25 Wochen. Bei einer Gruppengröße von ca. acht TeilnehmerInnen konnten insgesamt 33 ArbeiterInnen dieses Angebot nutzen. Im Betrieb A waren es acht TeilnehmerInnen, im Betrieb B 15 TeilnehmerInnen (zwei Lehrgänge) und im Betrieb C zehn TeilnehmerInnen. Fünf Frauen waren jünger als 25 Jahre, 22 Frauen waren zwischen 25 und 45 Jahre alt und sechs waren älter als 45 Jahre. Sechs der TeilnehmerInnen waren 19 Jahre und länger im Betrieb A beschäftigt. Im Betrieb B waren die TeilnehmerInnen durchschnittlich seit 12 Jahren beschäftigt. Für Betrieb C arbeiteten die TeilnehmerInnen im Schnitt seit knapp drei Jahren, zwei TeilnehmerInnen waren schon seit der Gründung des Betriebes, d.h. seit 14 Jahren dabei. In den beiden Schuhfabriken waren die TeilnehmerInnen als Näherin, Zuschneiderin oder Vorrichterin beschäftigt. Im Betrieb C arbeiteten die TeilnehmerInnen in den Bereichen Annahme/Rücklauf/Leergut, Produktion (Patronen füllen und testen) oder Verpackung. Fünf TeilnehmerInnen haben eine abgeschlossene Lehre (Köchin/Kellnerin, Einzelhandelskauffrau), alle anderen sind ungelernte oder angelernte ArbeiterInnen.

Als TrainerInnen wurden ausschließlich Frauen mit entsprechenden Qualifikationen (Fachkompetenz, Beratungs- und Methodenkompetenz sowie personale und soziale Kompetenz) ausgewählt. Ein wesentliches Kriterium für die Auswahl der TrainerInnen war außerdem ihr persönlicher Zugang zu dieser Zielgruppe, wobei in Gesprächen mit der Projektleiterin Motivation und Zielsetzung von „Bildung wieder entdecken“ diskursiv erläutert wurden.

Der persönliche Zugang einer Trainerin zur Zielgruppe eines Angebotes bzw. den Teilnehmenden liegt im Bereich „Haltungen/Einstellungen“ und entzieht sich im Allgemeinen einer objektivierbaren Feststellung. Allerdings kann in persönlichen Gesprächen durchaus vermittelt werden, welche Ziele mit einem Basisbildungsangebot verfolgt werden und es kann geprüft werden, ob das Menschenbild und Bildungs- bzw. Lernverständnis einer Trainerin zu diesen emanzipatorischen und förderlichen Zielvorstellungen passen. In der Entwicklungspartnerschaft „In.Bewegung“ wurden u.a. Qualitätsstandards für die Alphabetisierung und Basisbildung erarbeitet: Im Kompetenzprofil für TrainerInnen finden sich einige Kompetenzen, die auf eine positive parteiische Haltung gegenüber der Zielgruppe und den Teilnehmenden verweisen, wie beispielsweise die Wahrnehmung von Problemstellungen, aber auch von Ressourcen der Teilnehmenden oder

die Bewusstmachung von Lernprozessen bzw. erreichten Lernzielen (vgl. Doberer-Bey 2007, S. 40-43).

Das Rahmencurriculum des Lehrganges „Bildung wieder entdecken“ umfasste folgende Inhalte:

- Kennenlernen und Teambildung
- Neue deutsche Rechtschreibung
- Mathematik
- Gedächtnistraining („Lernen lernen“)
- Tastaturtraining
- EDV²
- Typberatung
- Persönlichkeitstraining
- Einzelcoaching

Vor Beginn des Lehrganges erfolgte eine individuelle Einstiegsberatung: Eine Trainerin führte gemeinsam mit der Projektleiterin mit allen Interessentinnen ein Gespräch, um einerseits die Erwartungen und individuellen Rahmenbedingungen abzuklären und andererseits den Frauen Sicherheit zu vermitteln.

Am ersten Kurstag wurden die Erwartungen der Teilnehmerinnen ausführlich besprochen und die konkreten Lerninhalte gemeinsam erarbeitet. Dabei wurde auf Teilnehmerinnenorientierung, Individualität und Empowerment (im Sinne einer Förderung der Formulierung von Bedürfnissen bzw. Bildungsbedarfen und der Möglichkeit zur Mitgestaltung) großer Wert gelegt: Alle Lerninhalte des Rahmencurriculums wurden auf die Praxis und den Alltag der Frauen abgestimmt, denn die Teilnehmerinnen hatten sehr unterschiedliche Voraussetzungen, Ressourcen und Ziele.

² Die Beschäftigung mit dem Computer war den Frauen besonders wichtig. Sie arbeiteten nicht nur im EDV-Training am Computer, sondern verwendeten ihn auch beispielsweise für das Rechtschreibtraining, wobei sich zeigte, dass computerbasierte Lernprogramme von den Frauen besonders gerne angenommen wurden.

Die Gruppen waren sehr heterogen, wodurch eine starke Differenzierung durch die Trainerinnen notwendig wurde: Mit jeder Teilnehmerin entwickelten die Trainerinnen daher einen persönlichen Lernplan, wobei aber den Teilnehmerinnen gegenüber betont wurde, dass sie jederzeit die Möglichkeit hätten, Schwerpunkte bzw. Inhalte zu ändern. Während des Lehrganges formulierten die Teilnehmerinnen teilweise weitere gewünschte Kursinhalte. In einem Betrieb wurde beispielsweise der Schwerpunkt auf das Thema „Gesundheit“ gelegt: Die Teilnehmerinnen erhielten neben den geplanten Inhalten einen Informationsblock zum Thema „Ernährung“, besuchten eine Einheit „Wirbelsäulengymnastik“ und betrieben als sportliche Aktivität „Nordic Walking“. Das Curriculum des Lehrganges „Bildung wieder entdecken“ entspricht dadurch den Ansätzen, wie sie in der Gesundheitsbildung unter dem Stichwort „Health literacy“ verfolgt werden (siehe dazu Nutbeam 2000).

Im Lehrgang wurden die verschiedensten erwachsenengerechten Lehr- und Lerntechniken verwendet bzw. den Teilnehmerinnen vorgestellt. Das pädagogische Konzept von Paolo Freire diente dabei als Grundlage (siehe dazu Freire 1973, 1977). Im Mittelpunkt stand nicht die Übermittlung von Informationen und Fakten, sondern es wurde die persönliche Lebenssituation der Frauen im Lehr- und Lernprozess fokussiert (Empowerment): Die Trainerinnen konzentrierten sich dabei nicht nur auf die Vermittlung von kognitiven Lehrinhalten, sondern berücksichtigten auch die sozialen, emotionalen und lebensweltlichen Ebenen. Sie übernahmen eine den Lernprozess begleitende Funktion.³

Aufgrund der individuellen Betreuung durch die Trainerinnen kamen insbesondere Einzel- und Paararbeit zum Einsatz. Als Lernunterlagen wurden ausschließlich erwachsenengerechte Materialien verwendet. Die meisten Unterlagen mussten von den Trainerinnen erst für die jeweilige Person entwickelt oder adaptiert werden.

Erfolge: Ergebnisse der begleitenden Evaluation

Ein objektiv messbarer Erfolg ist die planmäßige Durchführung von insgesamt vier Lehrgängen in drei Kooperationsbetrieben. Ein objektiv messbares Erfolgskriterium ist außerdem, dass keine Teilnehmerin ihre Teilnahme vorzeitig abgebrochen hat. 33 „Begünstigte“, d.h. Arbeiterinnen mit Basisbildungsbedarf, haben an diesem Angebot zu ihrer Zufriedenheit und mit persönlichem Gewinn teilgenommen.

³ Das Konzept entspricht somit dem aktuellen Stand der Didaktik der Erwachsenenbildung: dem Wandel vom Lehren zum Lernen im Sinne einer „*Ermöglichungsdidaktik*“ (vgl. Arnold/Schüßler 2003); einer Didaktik der Anbahnung und Anregung von Lernprozessen und Unterstützung der Lernenden (vgl. Arnold/Krämer-Stürzl/Siebert 1999, S. 75; siehe dazu auch Siebert 2003).

Der Lehrgang „Bildung wieder entdecken“ zielt, wie schon erwähnt, auf die Stärkung der Fertigkeiten im Bereich der Grundkulturtechniken und auch auf die Förderung der Problemlösungskompetenz, der sozialen Kompetenz und des selbstständigen Lernens ab. Das Selbsthilfepotenzial der Teilnehmerinnen soll aktiviert und die Weiterbildungsbereitschaft gefördert, die Teilnahmekancen am lebensbegleitenden Lernen sollen nachhaltig erhöht werden.

Die Evaluationsergebnisse zeigen,⁴ dass diese Ziele größtenteils erreicht werden konnten: Die teilnehmenden Frauen waren mit dem Angebot durchwegs zufrieden, schätzten die Trainerinnen sehr und konnten ihre Fertigkeiten und Kompetenzen in mehreren Bereichen verbessern. Im Folgenden sollen einige zentrale Ergebnisse der Evaluation herausgegriffen werden (vgl. Kastner 2006, S. 12-64):

Die Teilnehmerinnen äußerten sich in den Evaluationsgesprächen geradezu begeistert über die Trainerinnen, einige sahen in ihnen durchaus ein persönliches Vorbild. Ruhe und Geduld der Trainerinnen sowie das sich einstellende bzw. bestehende Vertrauensverhältnis wurden besonders hervorgehoben. Der nicht-hierarchische, also partnerschaftliche Umgang und das Interesse bzw. die Orientierung an den Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmerinnen wurden ebenfalls ausdrücklich erwähnt. Für die Teilnehmerinnen war das gute Verhältnis zu den Trainerinnen von sehr großer Bedeutung.

Die Persönlichkeit der TrainerInnen ist in Weiterbildungsveranstaltungen grundsätzlich immer bedeutsam, allerdings kann davon ausgegangen werden, dass für bildungsferne bzw. weiterbildungsgewohnte Teilnehmerinnen eine freundliche, motivierende, partnerschaftlich agierende und unterstützende Trainerin – wie im hier berichteten Lehrgang – das Um und Auf eines potenziellen Erfolges ist.

Die Lernprozesse der Teilnehmerinnen können insgesamt als positiv beschrieben werden. Bei den Evaluationsgesprächen war die Atmosphäre in allen vier Gruppen geprägt von Freundlichkeit, Spaß und Freude sowie hoher Motivation. Die Lernergebnisse sind – wie die Teilnehmerinnen selbst – recht heterogen: Insgesamt wurde der Charakter des „Auffrischens“

⁴ Die beiden Pilotlehrgänge wurden begleitend evaluiert, ein umfassender Evaluationsbericht (siehe dazu Kastner 2006) liegt vor. In den folgenden zwei Lehrgängen wurde eine ausführliche Zwischenevaluation mittels strukturierter Gespräche mit den Teilnehmerinnen zur Überwachung der Umsetzung des Angebotes durchgeführt. Am Ende des Lehrganges führte die Projektleiterin ausführliche Gespräche mit den Teilnehmerinnen (projektinterne Dokumentation).

von Lerninhalten (insbesondere der Rechtschreibung) betont, wobei diese Umschreibung auch dem Selbstschutz der Teilnehmerinnen entgegenkam.⁵

Als Lernerfolge wurden u.a. folgende genannt: mehr Sicherheit beim Reden, beim Lesen der Zeitung sowie beim Schreiben, der Zugang zum und Umgang mit dem Computer, in vielen Fällen auch die Entwicklung eines stärkeren Selbstbewusstseins.

Der Einsatz des Computers als Lerninhalt (Vermittlung von Teilen des Office-Programmes) sowie als Lernmedium (Lernprogramme) erwies sich als besonders wertvoll. Mittlerweile wird für die Basisbildungsarbeit der Einsatz von Computern gefordert (vgl. Tröster 2005, S. 12), insofern entspricht das Lehrgangskonzept dem aktuellen Stand der Diskussion. Für die Teilnehmerinnen wurde der Erwerb dieser neuen Kompetenz (die Mehrheit der Teilnehmerinnen hatte vor dem Lehrgang noch nie mit dem Computer zu tun gehabt) als äußerst positiv erlebt, vor allem auch weil der Computer bislang als „Männersache“ wahrgenommen worden war. Tatsächlich war der Computer buchstäblich „männlich“, nämlich durch den eigenen Partner, durch Söhne bzw. Brüder und in einigen Fällen durch den Chef besetzt (siehe dazu ausführlicher Kastner in Vorbereitung).

Ein Ziel des Lehrganges ist es, Bildung – und somit auch das Lernen – in positiver Weise wieder zu entdecken. Dass vorliegend kein Kursabbruch zu verzeichnen war, dass einige Teilnehmerinnen trotz Krankheit bzw. in ihrem Urlaub zum Kurs kamen und dass insgesamt die Zufriedenheit groß war, kann als Hinweis auf ein positives Kursbild verstanden werden.

Der Inhalt „Gedächtnistraining“ („Lernen lernen“) fand bei einigen Teilnehmerinnen großen Anklang. Befragt nach möglichen Weiterbildungswünschen bzw. –perspektiven, nannten die Teilnehmerinnen der beiden Pilotlehrgänge vornehmlich Englisch (acht Nennungen) und EDV (sechs Nennungen).⁶

Befragt nach den „idealen Kursbedingungen“ gaben insgesamt 10 der 16 Pilot-Teilnehmerinnen den Arbeitsort, d.h. den internen Kursraum am Betriebsgelände, als

⁵ Die Betitelung des Lerninhaltes „Lesen und Schreiben“ als „neue deutsche Rechtschreibung“ erwies sich als äußerst klug, denn etwas Neues zu lernen, ist durchaus positiv besetzt. Im Bereich der Mathematik fehlte eine solch „schützende“ Bezeichnung und den Teilnehmerinnen fiel es entsprechend schwer, Lernbedarf zu äußern.

⁶ Eine Langzeitstudie könnte über die „Bildungsgewohnheiten“ der Lehrgangsabsolventinnen Auskunft geben. Wichtig ist es, der Zielgruppe weiterhin adäquate Angebote zu offerieren, wobei hierfür die Volkshochschule mit ihrem Bildungsverständnis und Kursangebot nahezu prädestiniert ist.

gewünschten bzw. bevorzugten Lernort an.⁷ Den Teilnehmerinnen kam es entgegen, dass sie sich gleich nach der Arbeit im Kursraum zusammenfanden. Es war ihnen wichtig, dass sie, ohne sich umziehen oder „herrichten“ zu müssen, zum Kurs gehen konnten. Der betriebliche Lernort erleichterte die Kursteilnahme wesentlich und viele Teilnehmerinnen meinten, dass dies für ihre Teilnahme entscheidend war. Einige der Teilnehmerinnen wiesen darauf hin, dass es nicht vorstellbar bzw. nicht organisierbar wäre, am Abend noch einmal das Haus zu verlassen, um beispielsweise zur örtlichen Volkshochschule zu fahren. Außerdem ist der Lernort „Betrieb“ vertraut und bekannt. Es muss also kein unbekanntes Gebäude gesucht und gefunden werden, bestehende Fahrgemeinschaften können ausgeweitet bzw. bereits bekannte Verbindungen des öffentlichen Verkehrs weiterhin genutzt werden – immense Vorteile für Personen mit Basisbildungsbedarf.

Basisbildung im Betrieb: eine Gewinn bringende Partnerschaft

„Bildung wieder entdecken“ als Modell für eine Partnerschaft

Der persönliche Nutzen für die Teilnehmerinnen des Lehrganges steht außer Frage. Der „Gretchenfrage“ der Geschäftsführung, welcher Nutzen ihren Betrieben erwächst, musste sich das Projekt „Bildung wieder entdecken“ vor allem in der Startphase (Kooperationsanbahnung) stellen. Grundsätzlich kann mit der Übernahme von sozialer Verantwortung⁸ oder mit betriebswirtschaftlichen Überlegungen im Sinne des unternehmerischen Denkens und Handelns⁹ argumentiert werden.

Folgend sollen Aussagen aus Gesprächen mit der in dem berichteten Projekt involvierten Geschäftsführung paraphrasiert wiedergegeben werden, die stellvertretend den betrieblichen Nutzen verdeutlichen können: Es wurde angeführt, dass die Absolventinnen nun viel motivierter seien, was für den Betrieb sehr wichtig sei, denn in den Produktionshallen basiere noch sehr viel auf Handarbeit. Weiters wurde festgestellt, dass sie bei ihrer Arbeit nun sicherer seien, was bei der Einschulung auf einen neuen Arbeitsprozess

⁷ Weitere Nennungen bezogen sich nicht etwa auf andere Lernorte, sondern vorrangig auf den Wunsch nach kleinen Gruppen und nach Trainerinnen, die den Trainerinnen des gerade absolvierten Lehrganges in ihrer Kompetenz ebenbürtig sind.

⁸ Die betriebliche Aufgabe der Personalentwicklung sollte sich nicht nur auf das mittlere und höhere Management konzentrieren, sondern die gesamte Belegschaft, eben auch gering qualifizierte MitarbeiterInnen (un- und angelernte ArbeiterInnen), als Zielgruppe im Blick haben.

⁹ Beispielsweise könnten betriebliche Basisbildungsangebote von den MitarbeiterInnen als positive Zuwendung gewertet werden, die zu größerer Zufriedenheit mit dem/der ArbeitgeberIn und somit zu größerer Motivation am Arbeitsplatz führen.

festgestellt wurde. Die Absolventinnen würden sich nun mehr zutrauen und seien offener für Neues. Insbesondere der Inhalt „Gedächtnistraining“ („Lernen lernen“) habe ihnen beim Erlernen eines neuen Arbeitsschrittes geholfen. Interessant ist auch die Feststellung, dass die interne Kommunikation nun viel besser funktioniert, denn die Teilnehmerinnen haben Kolleginnen aus verschiedenen Produktionshallen kennen gelernt und konnten sich über die unterschiedlichen Arbeitsschritte austauschen. Insgesamt wurde die persönliche Weiterentwicklung der Teilnehmerinnen als äußerst positiv bewertet.

Beide Betriebe haben zudem ihr Interesse an einer Fortsetzung der Kooperation bekundet – zurzeit wird an einem neuen Finanzierungskonzept gearbeitet.

Eine Fortführung wäre auch in Hinblick auf eine weitere Nutzung der für das Projekt bereits geschaffenen Infrastruktur (Kursräume mit Computer-Arbeitsplätzen) sinnvoll. Die Kursräume könnten zu einem „Bildungsraum“ werden: Ein positives Verständnis von Bildung und Lernen kann sich, gefördert durch das Commitment der Geschäftsführung und der Personalverantwortlichen, in den Betrieben verbreiten. Hierbei könnten die Absolventinnen von „Bildung wieder entdecken“ die Rolle von Multiplikatorinnen übernehmen. Denkbar wäre auch ihr Einsatz als „Tutorinnen“ oder „Lernpartnerinnen“ in diesem möglichen „Bildungsraum“.

Bildungspolitische Überlegungen zur Basisbildung im betrieblichen Kontext

Aus pädagogisch-andragogischer Sicht liegen gute Gründe vor, den Betrieb zum Lernort für Basisbildung zu machen. Wie Helmut Kuwan (2002) zur Konzeption von niederschwelligen Angeboten für bildungsferne MitarbeiterInnen ausführt, wird die Sicherstellung der guten Erreichbarkeit des Lernortes, wobei hier auch die gewohnte Umgebung, d.h. der Arbeitsplatz im Betrieb, als Lernort befürwortet wird, empfohlen (vgl. Kuwan 2002, S. 188). Das bestätigen auch die oben ausgeführten Ergebnisse der Evaluation der Lehrgänge.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Zielgruppe der Weiterbildungsungewohnten bzw. der Bildungsbenachteiligten (Geringqualifizierte) in bestimmten Betrieben (z.B. Produktion) vermehrt anzutreffen ist, was die Akquisition von potenziellen BasisbildungsteilnehmerInnen ermöglicht. Allerdings muss das Prinzip der freiwilligen Teilnahme gewahrt bleiben und müssen die erforderliche sensible Information und die vertrauliche Beratung potenzieller TeilnehmerInnen unbedingt gewährleistet sein.

Die Rolle der Betriebsrätin und des Betriebsrates sowie der Personalleitung war nicht nur in der Startphase des Projektes „Bildung wieder entdecken“ bei den Besprechungen mit der

Geschäftsführung zur Kooperationsanbahnung von besonderer Bedeutung. Vornehmlich in Hinblick auf die Gewinnung von Teilnehmenden sind die BetriebsrätInnen bedeutsame „Schnittstellen“ bzw. „Informationsdrehscheiben“, denn sie können aufgrund ihrer Nähe zur Zielgruppe KollegInnen mit Basisbildungsbedarf gezielt und somit vertraulich ansprechen, informieren und beraten.

Ein Modell gewerkschaftlichen Engagements zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens in Betrieben sind „Learning Representatives“, die ihre KollegInnen bei der Aufnahme von Lernprozessen beraten und bestärken und diese auch begleiten.¹⁰ Oskar Negt fordert in seiner Streitschrift „Wozu noch Gewerkschaften?“ (2004) die Gewerkschaften zu einer „Mandatserweiterung“ auf und nennt folgende Handlungsfelder: *„Erweiterung des Interessenmandats, die Erweiterung des kulturellen Mandats und die Erweiterung des politischen Mandats“* (Negt 2004, S. 89, im Orig. kursiv). Damit spricht er auch die bildungspolitische Funktion der Gewerkschaften an (vgl. Negt 2004, S. 124).

Betriebliche Basisbildungsarbeit, die neben der Stärkung von Fertigkeiten und Kompetenzen (Grundkulturtechniken und Computer-Anwendungskenntnisse) einen emanzipatorischen Anspruch verfolgt und daher auch gesellschaftspolitische Inhalte (im Sinne politischer Bildung) im Curriculum aufweist, würde dieser geforderten Mandatserweiterung Rechnung tragen.

Basierend auf dem Weißbuch „Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft“ der Europäischen Kommission (1996) und dem „Memorandum über Lebenslanges Lernen“ (2000) wurde das lebenslange Lernen¹¹ zum Leitmotiv der Europäischen Union. Zu Beginn wurde insbesondere mit der Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit durch Anpassungsqualifizierung der Arbeitskräfte argumentiert, mittlerweile finden sich in den Veröffentlichungen jedoch auch soziale Begründungen für höhere Investitionen in die Bildungssysteme der Mitgliedstaaten und in die Aus- und Weiterbildung der BürgerInnen. Die Mitgliedstaaten wurden aufgefordert, nationale Strategien für die Umsetzung bzw.

¹⁰ Die so genannten „Union Learning Representatives“ sind ein Beispiel guter Praxis aus dem United Kingdom: *„Die Lern-RepräsentantInnen können aufgrund ihrer Präsenz im Betrieb leichter die Defizite in der Grundbildung feststellen und aufbauend auf diesen Informationen können Personen zum Lernen motiviert und geeignete Grundbildungsangebote konzipiert werden. Durch die Präsenz von Lern-RepräsentantInnen im Betrieb können Zugänge zum Lernen geschaffen und damit Bildungsbarrieren abgebaut werden.“* (Fiegele 2007, S. 94) Nähere Informationen dazu auf: <http://www.unionlearn.org.uk>

¹¹ „Lebensbegleitende Bildung“ klingt weniger bedrohlich und würde den nicht nur verwertungs- und anpassungsorientierten Zielsetzungen von Bildungs- und Lernprozessen Rechnung tragen.

Förderung des so genannten „LLL“ zu erarbeiten. Für Österreich liegen seit 2005 „Vorschläge zur Implementierung einer kohärenten LLL-Strategie in Österreich bis 2010“ vor, die von einer ExpertInnenkommission erstellt wurden. Es wird darin (vgl. S. 17 u. S. 19) u.a. empfohlen, Betriebe als WeiterbildungspartnerInnen, angelehnt an das duale Modell der Berufsausbildung (Lehre), zu gewinnen.

Für die Basisbildung wäre das duale Modell eine Überlegung wert: In Anlehnung an das Projekt „Bildung wieder entdecken“ könnte ein Kooperationsmodell zwischen Betrieben und geeigneten BildungsanbieterInnen¹² entwickelt werden, wobei unter Umständen auch betriebliche Anforderungen in das Bildungskonzept (Curriculum) integriert werden könnten (siehe dazu Tröster 2002). Allerdings möchten wir an dieser Stelle eindringlich vor einer Verzweckung der Basisbildung warnen, denn diese muss neben der Stärkung und Förderung von Fertigkeiten und Kompetenzen immer auch Freiräume zur persönlichen Entwicklung bieten und auch zweckfreies Lernen und kritische Reflexion ermöglichen – Basisbildung darf also auf keinen Fall zur „Anpassungsweiterbildung“ verkommen.

In Bezug auf die Finanzierung empfiehlt das Vorschlagspapier für die LLL-Strategie (vgl. S. 21f.), dass Basisbildung durch öffentliche Mittel abgedeckt werden soll. Dem stimmen wir zu, wobei wir vorschlagen möchten, im Falle von kooperativen Basisbildungsangeboten die betriebliche Personalentwicklung nicht ganz aus der finanziellen Verantwortung zu entlassen. Bei „Bildung wieder entdecken“ fand die Teilnahme zu einem Drittel in der bezahlten Arbeitszeit statt: ein Signal für das Commitment der Geschäftsführung in Bezug auf betriebliche Basisbildung und ein Ausdruck der Wertschätzung für ihre gering qualifizierten Mitarbeiterinnen.

Literaturverzeichnis

Verwendete Literatur

Arnold, Rolf/Krämer-Stürzl, Antje/Siebert, Horst (1999): Dozentenleitfaden. Planung und Unterrichtsvorbereitung in Fortbildung und Erwachsenenbildung. Berlin: Cornelsen.

Arnold, Rolf/Schüßler, Ingeborg (Hrsg.) (2003): Ermöglichungsdidaktik. Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Doberer-Bey, Antje (2007): Qualitätsstandards für die Alphabetisierung und Basisbildung. Wien: In.Bewegung, Netzwerk Basisbildung und Alphabetisierung in Österreich.

¹² Zur Eignung von BildungsanbieterInnen siehe Doberer-Bey (2007).

- Fiegele, Christiane (2007): Grundbildung im betrieblichen Kontext. Eine Vorerhebung zur Realisierung des EQUAL-Projekts „Bildung wieder entdecken“ mit un- und angelernten Arbeiterinnen zweier Kärntner Industriebetriebe. Klagenfurt: Universität Klagenfurt, Diplomarbeit.
- Kastner, Monika (2006): Evaluationsbericht zum Projekt „Bildung wieder entdecken“. Über die Möglichkeiten und Grenzen der Bildungsarbeit mit „bildungsfernen“ Arbeiterinnen. Klagenfurt: Universität Klagenfurt, unveröffentlichter Evaluationsbericht.
- Kuwan, Helmut (2002): Weiterbildung von „bildungsfernen“ Gruppen. In: Brüning, Gerhild/Kuwan, Helmut (2002): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 119-201.
- Negt, Oskar (2004): Wozu noch Gewerkschaften? Eine Streitschrift. Göttingen: Steidl.
- Tröster, Monika (2005): Neue Medien und Grundbildung. Herausforderungen – Konzepte – Instrumente. In: Tröster, Monika (Hrsg.) (2005): Neue Medien bewegen die Grundbildung. Lernprogramme – Konzepte – Erfahrungen. Bonn: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, S. 10-48.
- Vorschläge zur Implementierung einer kohärenten LLL-Strategie in Österreich bis 2010. Erstellt durch eine facheinschlägige ExpertInnengruppe. Endfassung, November 2005. (Manuskript eigene Veröffentlichung).

Weiterführende Literatur

- Europäische Kommission (1996): Weißbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung. Lehren und Lernen. Auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststelle. SEK(2000) 1832. Online im Internet: <http://ec.europa.eu/education/policies/lll/liefe/momode.pdf> [Stand: 2006-06-06].
- Freire, Paulo (1973): Pädagogik der Unterdrückten. Bildung als Praxis der Freiheit. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Freire, Paulo (1977): Erziehung als Praxis der Freiheit. Beispiele zur Pädagogik der Unterdrückten. Reinbeck bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Kastner, Monika (in Vorbereitung): Bildungsbenachteiligte Frauen und Computernutzung: Zugänge und Lernerfahrungen. In: Schachtner, Christina/Höber, Angelika (Hrsg.) (in Vorbereitung): Learning Communities. Der Cyberspace als neuer Lern- und Wissensraum. Campus Verlag.
- Nutbeam, Don (2000): Health literacy as a public health goal: a challenge for contemporary health education and communication strategies into the 21st century. In: Health Promotion International, Vol. 15, No. 3, Oxford: OUP, pp. 259-267.
- Siebert, Horst (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 4., aktual. und erw. Aufl. München/Unterschleißheim: Luchterhand.
- Tröster, Monika (Hrsg.) (2002): Berufsorientierte Grundbildung. Konzepte und Praxishilfen. Bielefeld: Bertelsmann.

Weiterführende Links

TUC - Trades Union Congress: <http://www.unionlearn.org.uk>



Foto: K. K.

Univ.-Ass. in Dr. in Monika Kastner

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung am Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt seit 2004; Schwerpunkte in Lehre und Forschung u.a.: Evaluation und Qualitätsentwicklung, Bildungsarbeit mit bildungsbenachteiligten Erwachsenen; Diplomstudium der Pädagogik und Doktoratsstudium der Philosophie, während des Studiums u.a. Fachtutorin am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Universität Graz und Durchführung von Evaluationen, 2002-2004 wissenschaftliche Mitarbeiterin bei „Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung“, Graz.

E-Mail: monika.kastner@uni-klu.ac.at
 Internet: www.uni-klu.ac.at/ifeb/eb/
 Telefon: +43 (0) 463 2700-1216



Foto: K. K.

Mag.ª Isabella Penz

Leiterin der Volkshochschule Feldkirchen/St. Veit; Modulkordinatorin in der Entwicklungspartnerschaft „In.Bewegung – Netzwerk Basisbildung und Alphabetisierung in Österreich“.

Geboren 1975 in Feldkirchen (A); Ausbildung zur Sozialpädagogin, Studium der Soziologie und Pädagogik an der Universität Wien; wissenschaftliche Mitarbeiterin am Ludwig Boltzmann Institut für Medizin- und Gesundheitssoziologie (1997-2000), seit 2001 in verschiedenen Leitungspositionen in der Erwachsenenbildung tätig (BFI Wien, Teleonline, VHS Kärnten).

E-Mail: i.penz@vhs-ktn.at
 Internet: www.vhs-ktn.at
 Telefon: +43 (0) 50477-7601

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)
Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnig (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.